

Guía para aumentar la motivación y productividad en tu empresa

www.sodexobeneficios.pe

INTRODUCCIÓN

En las empresas de todos los tamaños es común que, de vez en cuando, la motivación decaiga en los colaboradores. Es por ello, que los gerentes de cada industria reconocen el gran reto que supone mantener los niveles de satisfacción lo suficientemente elevados.

Las principales consecuencias que genera la desmotivación en los trabajadores son: una mayor tendencia a las renuncias, una baja productividad y un incremento del ausentismo.

Existen diversas soluciones específicas -y algunas bastante creativas- para aumentar la motivación en los colaboradores. Soluciones adaptables a cada industria y empresas de todos los tamaños, desde PYMES, franquicias, nuevas empresas a incluso compañías con más de 500 trabajadores.

Si en tu caso ya has probado una variedad de incentivos para tu equipo, pero sigues viendo los efectos secundarios de la baja motivación, te contamos que tu caso no es único, ya que incluso los mejores gerentes y directores se han visto sobrepasados por este problema que aqueja a la mayoría de las empresas.

En esta guía, te presentamos diversos consejos y buenas prácticas para fomentar la motivación y, por ende, la productividad en tus colaboradores. Esperemos que sea de ayuda para el desarrollo de tu negocio

I. 5 libros que todos los dueños de PYMEs deberían leer

II. La propuesta de valor que hará de tu Pyme un éxito

III. ¿Cómo inanciar el crecimiento de una PYME ?

IV. ¿Cómo crear una cultura para tu Pyme?

V. ¿Cómo usar Linkedin para encontrar talentos para tu PYME?

VI. Seis estrategias para convertir un fracaso en oportunidad

I. 5 LIBROS QUE TODOS LOS DUEÑOS DE PYMES DEBERÍAN LEER



Si es verdad que uno es lo que come, un buen emprendedor selecciona muy bien con qué alimenta su mente.

Todos sabemos que los libros son una de las mejores formas de alimentar nuestra mente. Sin embargo, un estudio de la Unesco sobre hábitos de lectura publicado en 2012 –el último año en que fue editado el informe– muestra que los peruanos presentan uno de los índices más bajos de lectura en la región, el 35%, frente al 55% y el 51% de argentinos y chilenos.

En tanto, el NY Daily News reporta que el típico CEO de una empresa estadounidense lee entre cuatro y cinco libros al mes. Eso es más o menos un libro a la semana.

Hablamos de los grandes líderes, los que cambian las reglas del juego, los que sacuden el piso, reconstruyen industrias enteras e inventan los dispositivos que usamos todos los días.

Si leen tanto, un buen libro claramente tiene sus beneficios.

Por eso, hemos compilado esta lista de 5 libros que todos los dueños de PYMEs deberían leer.

1. Para atreverte: “El arte de empezar” – Guy Kawasaki

Empecemos por el principio. Muchos grandes emprendimientos parten con una simple idea. Pero igualmente importante es la ejecución.

Con más de 150.000 ejemplares vendidos en todo el mundo, en “El arte de empezar", Guy Kawasaki enseña los pasos esenciales que debemos dar para lanzar al mercado buenos productos, servicios y compañías, sean del tipo que sean.

Porque una cosa es emprender un negocio y otra diferente saber llevarlo.

Kawasaki aborda importantes temas como el arte del posicionamiento, el arte de hacer una presentación, el arte de escribir un plan de negocios, el arte de la austeridad, el arte de contratar personal, el arte de conseguir capital y el arte de crear una marca, entre otros.

2. Para evitar errores: “El libro negro del emprendedor” – Fernando Trías de Bes

No es muy conocido y el título puede sonar un poco siniestro, pero apenas lo abras te darás cuenta de que este libro puede evitarte serios dolores de cabeza.

Es más, puede ayudarte a anticipar situaciones riesgosas para tu Pyme.

En su libro, Fernando Trías de Bes analiza los factores clave del fracaso y define los rasgos que debe reunir un verdadero emprendedor: motivación y talento para ver algo especial en una idea que puede que otros ya conozcan.

Eso es lo bueno del fracaso ajeno: podemos aprender de él.

3. Para inspirarte: “Steve Jobs, la biografía” – Walter Isaacson

Pese a que murió en 2011 a la temprana edad de 56 años, el impacto y legado del magnate, empresario, diseñador industrial e inventor estadounidense, Steve Jobs, no ha perdido un ápice de relevancia.

Todos sabemos que Jobs lanzó al mercado varios productos que revolucionaron nuestra vida cotidiana como el Macintosh, el iPod y el iPhone.

Pero lo más interesante fue el hombre en que se convirtió en el proceso. El tipo venció obstáculos que hubieran aniquilado a más de un emprendedor.

De muestra un botón: fue despedido de Apple –la empresa que fundó– y volvió como CEO para salvarla del abismo (cosa que logró con una jugada maestra digna de un genio).

Tras entrevistarlo más de 40 veces –además de a un centenar de personas de su entorno– Walter Isaacson escribió la única biografía que contó con la colaboración de Jobs.

Se trata del retrato definitivo de uno de los iconos indiscutibles de nuestro tiempo, la crónica de la agitada vida y abrasiva personalidad del genio cuya creatividad, energía y afán de perfeccionismo revolucionó la industria.

4. Para enfocarte: “Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva” – Stephen Covey

Si crees que ser emprendedor es gestionar tu empresa por Whatsapp desde una playa en el Caribe, te llevarás una decepción.

Alguien dijo por ahí que para ser un emprendedor exitoso necesitas tres cosas: disciplina, disciplina y disciplina.

Pero eso no significa que el viaje sea aburrido. Difícil sí, pero aburrido jamás.

Este libro de Stephen Covey es un curso dividido en siete etapas que el lector debe adaptar a su personalidad y a su vida cotidiana.

Usando la metodología de la anécdota, Covey no hace reflexionar sobre nuestros actos y modos de acceder al cambio.

El resultado es el desarrollo del carácter, honestidad e integridad necesarias para empujar cuando las cosas se ponen difíciles, con énfasis en los resultados.

5. Para operar tu negocio: “La empresa E-Myth” – Michael E. Gerber

Este libro fue publicado a mediados de la década de los 80, pero sus más de 4 millones de copias vendidas son prueba de su relevancia.

La razón es que busca derribar un mito que asusta a muchos emprendedores: solo una persona con formación comercial o técnica puede tener éxito en los negocios.

Sin embargo, Gerber sostiene que la mayoría de las empresas son lanzadas por personas que saben cómo hacer el trabajo técnico, como por ejemplo, una masajista que lanza una compañía de masajes, pero que no saben cómo administrar un negocio.

¿La respuesta? Construir “sistemas replicables que operen en la ausencia del dueño".

Con estos sistemas, los dueños pueden contratar otros técnicos para hacer el trabajo básico de la empresa y luego contratar gerentes para supervisar las distintas operaciones de la compañía.

A casi 10 años de la crisis subprime, Gerber analiza los requisitos que todo nuevo negocio debe reunir: satisfacer a sus cuatro interlocutores principales (trabajadores, clientes, proveedores e inversores) en cuatro categorías básicas: visual, emocional, funcional y económica.

Aplicando este enfoque, podrás concentrarte en el verdadero trabajo de un emprendedor: dar visión y metas generales a tu empresa, así como buscar nuevas oportunidades.

Conclusión

Esta lista de libros recomendados para emprendedores busca abordar un abanico de aspectos relacionados con la vida del emprendedor como liderazgo, estrategia o diseño de un modelo de negocio.

Desde creer que puedes tener éxito con tu idea hasta cómo diseñar la función de tu negocio, aunque no hayas estudiado administración de empresas o ingeniería.

Esperamos que estos libros para emprendedores sean de tu interés y si tienes algún comentario, pregunta o sugerencia, no dudes en contactarnos.

II. LA PROPUESTA DE VALOR QUE HARÁ DE TU PYME UN ÉXITO



Las buenas ideas de negocios abundan, pero no así las buenas soluciones. Y en esa diferencia radica el éxito o fracaso de una Pyme o emprendimiento.

Pero ¿cómo saber si el producto o servicio que ofrece tu negocio es lo que los clientes necesitan?

Todo depende del enfoque que le des a la propuesta de valor.

Este factor hace referencia al beneficio que obtienen individuos o empresas de los productos por los cuales están dispuestos a pagar, ya sean bienes, experiencias, servicios, etc.

En cada necesidad hay una oportunidad

Para estudiar las variables que influyen en el proceso de evaluación, consideración y decisión que realiza el cliente de una solución, la empresa puede ocupar un modelo sencillo de propuesta de negocio, como el método NABC.

Esta metodología ayuda al vendedor a reconocer la **N: Need Necesidad, A: Approach Aproximación o Propuesta, B Benefits per cost Beneficios por Costo, C: Competition and competitiveness Competición y Competencia.**

"La recomendación general es que la Pyme centre su atención en la Necesidad del cliente, no en la solución."

Mientras más conozca e internalice las deficiencias de su cliente, mejor sintonía tendrá su producto o servicio con éstas.

Sin embargo, muchos emprendedores ignoran este consejo en la práctica, sobre todo cuando los emprendedores están enamorados de su genial o intrépida idea de negocios.

La regla de oro aquí es que toda idea de negocios evoluciona en el camino; hay que prepararse para moldearla o, incluso, descartarla y proponer una nueva oferta en función de las oportunidades que surjan.

Necesidad para hoy, solución para mañana

Para conocer la necesidad real que hay que suplir, hay que determinar desde qué arista la empresa o persona observa y analiza sus carencias.

La regla intrínseca es que la variable "costo" siempre estará relacionada con la motivación del cliente para justificar la compra de una solución.

Bajo esta perspectiva, el emprendimiento debe identificar cuáles son los beneficios para el cliente, el negocio, y los socios actuales o potenciales, y tener respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Cuánto cuesta su solución en términos de dinero, tiempo y esfuerzo de conversión para el cliente?

- ¿Cuál es el impacto en el ecosistema emprendedor?

- ¿Es una solución disruptiva o continuadora de alguna tendencia o moda?

- ¿Cuánto cuesta la solución frente a la alternativa de la competencia?

-¿Es mejor mi solución o la de la competencia?

Mantenerlo simple

Ahora bien, el tiempo y recursos invertidos en una propuesta de valor en base a necesidades valdrán nada si no hay un buen discurso de ventas que la difunda.

Un ejercicio valioso a la hora de enfrentar a potenciales clientes y responder rápidamente sus dudas es practicar lo que hoy se conoce como el "Elevator Pitch".

Consiste en una descripción concisa y atractiva de la propuesta de valor en no más de 5 minutos. Esta técnica destaca en el discurso de ventas los puntos principales que permitan atraer la atención del cliente o inversionista, y prioriza números y datos concretos que realmente sean atractivos.

Se puede estructurar de la siguiente forma:

1. Gancho inicial (Palabras que llamarán la atención en los primeros 30 segundos)

2. Descripción de la Necesidad

- Descripción de la necesidad y/u oportunidad

-Establecer el tamaño del mercado potencial

- Determinar los Tipos de Clientes

3. Solución detallada

-Descripción del producto o servicio

- Cómo se posiciona con el consumidor

- Cómo se diferencia

4. Modelo de Negocios

- Estimación de ingresos y costos

- Canales de distribución

- Relación comercial

- Modelo de negocios (cómo genero la ganancia y quién paga)

- Plan para desarrollar el producto y llevarlo al mercado

5. Conclusión

- Recordatorio principales atributos

- Invitación a formar parte de la solución

Es cierto, al principio costará sintetizar toda la propuesta de valor basada en la necesidad del cliente en 5 minutos.

Pero, con la práctica, el discurso fluirá fácilmente y permitirá al negocio y al potencial cliente congeniar de forma rápida, amigable y sin compromisos.

Conclusión

El éxito de un emprendimiento no está en la idea del negocio, sino en cómo se desarrolla.

Para ello, la empresa debe tener claridad sobre la propuesta de valor de su producto o servicio desde un principio.

Y esta propuesta debe estar enfocada en la necesidad del cliente, es decir, las carencias o deficiencias que obligan a éste a buscar una solución.

Hay que convencer al cliente de que elija su solución y no la de su competencia. Y lo logrará si comprende qué es lo que el cliente busca.

III- LAS 3 MEJORES PRÁCTICAS PARA GENERAR COMPROMISO EN TUS COLABORADORES



Tal como lo mencionamos en el punto anterior, aplicar beneficios óptimos que motiven a los colaboradores puede ser la clave del éxito en muchos aspectos. El problema puede surgir cuando se ve una baja en el compromiso de cada integrante por diferentes motivos.

Esto generalmente ocurre porque los colaboradores se sienten cada vez más empoderados y tienen mayor poder de negociación en comparación con años anteriores.

El talento de cada persona es el pilar del éxito de las compañías. Lo importante es que los gerentes de cada rubro entiendan que, gracias a los avances tecnológicos, el trabajo que se realice en sus negocios debe ser lo suficientemente transparente para atraer trabajadores altamente calificados y, al mismo tiempo, generar compromiso en los colaboradores actuales.

Retención de talentos: una tarea compleja

La atracción y retención de personas altamente calificadas en las empresas es una preocupación que mantiene muy despiertos a los gerentes de todos los rubros, ya que las ofertas y competencias en el mercado son una fuerte amenaza para las compañías y una gran oportunidad para los trabajadores.

Si bien sabemos que es imposible adivinar lo que piensa y desea cada persona en su día a día, sí es posible recibir sus opiniones e intereses respecto a lo que más los motiva y desmotiva en sus trabajos.

El sitio web estadounidense Glassdoor, permite entregar de forma anónima comentarios y opiniones de trabajadores actuales y antiguos para calificar a sus empleadores y la administración de diferentes compañías.

Según los resultados de una investigación realizada por la firma a más de 20.000 encuestados en 2014, se evidenció que sólo el 54% de los colaboradores recomiendan a su empresa como un lugar para trabajar.

Algo similar ocurrió con los resultados de los encuestados del sector tecnológico, quienes indicaron que piensan que podrían encontrar un trabajo mejor al actual en menos de 60 días.

Otra cifra interesante de este estudio es que el 80% de las organizaciones cree que sus colaboradores están abrumados con tanta información y actividad en el trabajo. El problema es que menos del 8% cuenta con algún tipo de programa de incentivos o reconocimiento para tratar el tema, lo que puede disminuir el compromiso en los colaboradores.

El secreto del cambio está en el reconocimiento individual

Como mencionamos anteriormente, generar cambios de conducta y compromiso en los colaboradores de las empresas no es una tarea fácil, pero sí es posible optar por buenas prácticas que pueden incentivar a generar cambios positivos a mediano plazo.

Lo habitual es que en las empresas los trabajadores a menudo se sientan ignorados, pero son incapaces de dar a conocer sus problemas y quejas a los altos mandos, básicamente por miedo a ser mal calificados o, en el peor de los casos, ser destituidos de su cargo.

Este problema social que afecta a la mayor parte de los trabajadores en el mundo, también influye en la reputación de cada organización, ya que por la insatisfacción que las personas sienten en sus puestos de trabajo, muchas veces optan por revelar información de la empresa a personas que no trabajan en ella, hablar mal de la organización, lo que genera una mala imagen para colaboradores potenciales, y finalmente crear una atmósfera negativa, lo que dificulta aún más la fluidez y constancia en el trabajo.

La clave para solucionarlo está en que cada directivo encuentre el equilibrio de poder en sus compañías, aprendiendo cómo construir una organización que involucre a los trabajadores como contribuyentes sensibles, apasionados y, sobre todo, creativos en base al reconocimiento individual.

A continuación, te presentamos 3 buenas prácticas para generar un cambio en el compromiso de los colaboradores con tu empresa.

1.- Otorgar incentivos personalizados: Es simple, cuando los trabajadores reciben algún tipo de reconocimiento individual o incentivo, se sienten felices y, por ende, más comprometidos con su trabajo, ya que al sentirse reconocidos como personas, se vuelven mucho más productivos.

La clave de éxito de este punto está en que el incentivo o premio debe ser entregado de forma personal y única a cada colaborador. De este modo se sentirán importantes y valorados por la empresa.

Como las empresas están evolucionando cada día y, al mismo tiempo sus colaboradores, es importante recalcar que la personalización de estos incentivos deben ser basados en la necesidad y gusto de cada persona, dependiendo de sus preferencias y datos demográficos, por ejemplo.

Y no nos estamos refiriendo a incentivos solamente económicos, ya que este aspecto puede abarcar diversas áreas, desde seguros médicos, gift cards, entradas al cine, ofertas de viajes, entradas para partidos de fútbol, entre una infinidad de posibilidades.

2.- Apoyar el trabajo con más y mejor tecnología: Como mencionamos al principio de esta guía, los tiempos están cambiando y la tecnología es un factor clave en la productividad y mejora de las empresas.

Por esto mismo, lo más recomendable es ir al ritmo de las nuevas tecnologías, proporcionando herramientas que faciliten el trabajo de los colaboradores para que cada uno pueda enfocar sus esfuerzos en el verdadero rol de su cargo.

Si las organizaciones no actualizan sus estructuras tecnológicas, difícilmente podrán igualar el ritmo con que la industria está avanzando, por lo que se vuelven menos competitivos y, a su vez, menos productivos por la falta de motivación de sus miembros.

El valor que proporciona la tecnología a las empresas es hacer más con menos, externalizando así los procesos y produciendo más con un aporte humano menos costoso y agobiante, garantizando una mayor productividad.

3.- Hacer que el trabajo encaje en nuestras vidas: Dado el ritmo de los trabajos actuales, si los líderes quieren que sus colaboradores sean personas realmente comprometidas, tienen que brindarles un ambiente de trabajo flexible y de apoyo.

Los resultados productivos de las personas se reflejan en el estilo de calidad de vida que llevan. Bien sabemos que las jornadas laborales son agotadoras para la mayoría de las personas, sin embargo, las empresas deben tener en cuenta que para generar un clima laboral grato y de compromiso, deben invertir en infraestructura o programas de bienestar para la planilla.

Un claro ejemplo de esto lo entrega Google, reconocida empresa por el excelente ambiente laboral que otorga a sus colaboradores. Entre los principales beneficios destacan: salas de reflexión y descanso; acceso a comidas -con diferentes menús según cada gusto y necesidad- y bebidas gratuitas para todos; salas de yoga, Happy Hours para después del trabajo; e incluso un servicio de lavandería.

Además, cabe destacar que los lugares de trabajo abiertos y flexibles consiguen un mayor impacto en la participación de los colaboradores, ya que se sienten más integrados y valorados por la empresa, lo que responde a un mejor compromiso.

Para lograr estos cambios a nivel organizacional, es importante modernizar el ambiente laboral de cada empresa y salir un poco de la zona de confort tradicional que las representa.

En resumen, lo más importante es que los líderes y gerentes entiendan que tienen que hacer de su compañía un lugar que los colaboradores no quieran abandonar. Todo lo contrario, tienen que conseguir un entorno de trabajo que motive a los colaboradores a seguir durante el tiempo que sea necesario y así poder proyectarse. Sin duda que la manera de lograr esto, es creando espacios que permitan a las personas tener oportunidades de crecer y avanzar cada día.

IV-AHORRA DINERO EN TU EMPRESA CON ESTOS 3 CONSEJOS DE BIENESTAR PARA TU EQUIPO



Puede parecer una tarea compleja, pero sí es posible generar un mayor bienestar en tu equipo de trabajo sin salir del presupuesto asignado al área de Recursos Humanos.

Sabemos que los gastos de seguros médicos y licencias por ausentismo de colaboradores que sufren accidentes o enfermedades van en aumento, ya que el sedentarismo y la mala alimentación crecen de forma proporcional. Este tipo de situaciones finalmente generan gastos adicionales en las empresas, y por ende, menos productividad por la falta de apoyo de parte del equipo.

Si entramos en contexto, el problema del sedentarismo ligado al aspecto laboral, surge básicamente porque las personas pasan entre 8 y 12 horas sentadas o de pie todo el día, con una hora de almuerzo en promedio y sin realizar actividades físicas. Por esto mismo, los trabajadores terminan sus rutinas cansados y con ganas de llegar pronto a sus hogares.

Lamentablemente, el estado físico va empeorando cada año, en parte debido a las comodidades que hoy entrega la tecnología, lo que provoca que las personas realicen cada vez menos actividad física. Esto trae como consecuencia un mal desarrollo del cuerpo humano, tanto física como emocionalmente.

No son solo excusas, es una realidad...

Si pensamos en un trabajador promedio, la rutina diaria efectivamente lo absorbe. Levantarse antes de las 7:00 am y retirarse del trabajo pasadas a las 18:00 horas es agotador, más aún considerando el poco tiempo que tienen para tomarse una pausa, durante la cual generalmente almuerzan algo rápido.

La falta de tiempo es la razón principal de por qué las personas no hacen ejercicio. Sólo salir del trabajo y llegar a sus casas en ocasiones puede tomar más de una hora. ¿A quién le dan ganas de ir al gimnasio con una rutina así?

Si puedes dictar una charla o hacer una campaña en tu empresa motivando a tus colaboradores para hacer ejercicio por su propia cuenta, ¡bienvenido sea! Pero sabemos que no todos van optar por tomar esa decisión. Es por ello que te presentamos 3 consejos de bienestar para los colaboradores que, aplicándolos como buenas prácticas en la rutina diaria de tu equipo, pueden traer excelentes resultados.

Salir del esquema tradicional

Si pensamos en las empresas tradicionales, nos encontramos con organizaciones jerárquicas y perfectamente diseñadas para que el colaborador tenga que pasar por una serie de etapas antes de tener un contacto formal con su jefe.

Sonará algo anticuado, pero muchas empresas siguen aplicando este método en el cual, cada trabajador debe aprender sobre su cargo por cuenta propia para ser evaluado constantemente y cada día dar un paso más allá.

Grandes espacios de oficina con escritorios dispuestos uno al lado del otro, con un teléfono fijo para comunicarse con las diferentes áreas de la compañía es un clásico de las empresas tradicionales. También es normal que exista poca comunicación entre los colaboradores y las diferentes áreas.

Sin embargo, este estilo de trabajo es valorado por muchos trabajadores que se sienten orgullosos de ser parte de grandes empresas que utilizan esta metodología de trabajo. Difícilmente una empresa cambiará su estilo, pero sí es posible inculcar nuevas prácticas más modernas para generar una mayor motivación y productividad en los colaboradores, formando un grupo de trabajo más dinámico, flexible, innovador y, sobre todo, más sano.

¿Ejercicios en el escritorio? ¡Estamos en 2018!

Las recomendaciones básicas de las mutuas y las áreas de Recursos Humanos a sus colaboradores para tener una vida menos sedentaria incluyen el tradicional consejo de hacer ejercicios en el escritorio, estirando los músculos y poniéndose de pie cada cierto tiempo para no fatigar el organismo... una práctica un poco anticuada para los tiempos actuales.

No hay nada malo con eso pero, para que tu empresa vaya un paso más adelante de la competencia generando a su vez mayor productividad entre tus colaboradores, deberías considerar estos tres interesantes consejos.

1-Reuniones fuera de la oficina: ¿Una pérdida de tiempo? ¡No! Elimina esa idea de la cabeza. Las reuniones en oficinas cerradas pueden generar baja productividad por una menor concentración y más cansancio para los participantes, ya que el cerebro no se oxigena lo suficiente y debe esforzarse el doble por procesar toda la información que debe recibir en cada encuentro.

En cambio, una reunión caminando al aire libre, sólo traerá excelentes resultados para ti y tu trabajador, ya que existirá una distracción para la mente de ambos, permitiendo fluir nuevas ideas, manteniendo el cuerpo más activo.

Además, lo habitual de una reunión dentro de la oficina es que se genere un clima agobiante y bajo presión, donde lo que menos existirá será fluidez y buen clima de conversación entre los participantes.

¡Marca una diferencia y salgan de la oficina! También lo puedes hacer en grupos, participando en algún café o restaurante.

2-¡Frutas y más frutas!: Una mala alimentación en el trabajo puede generar pérdidas significativas de hasta el 20% en la productividad. Esconder en algún lugar secreto las galletas y dulces solo para reuniones con clientes, e instalar canastas de frutas en puntos estratégicos de la empresa es una excelente práctica para motivar a tus colaboradores a consumir más estos saludables alimentos. Lo mejor de todo es que no se trata de una gran inversión, ya que las frutas son muy económicas para todos.

Los beneficios de entregar frutas en la oficina son múltiples, tanto para los trabajadores como para la productividad de la empresa.

Una de las principales ventajas es que permite adquirir costumbres alimentarias saludables. Intenta hacer la prueba por un mes. Si hay frutas frescas todos los días en la oficina, lo más probable es que tus colaboradores adquieran un nuevo hábito luego de 21 días. Todos hemos escuchado que se pueden generar hábitos en 21 días. Esta teoría fue comprobada por el cirujano plástico Maxwell Maltz en la década de los 50, quien comprendió que eran 21 días los que tomaban sus pacientes en acostumbrarse a los cambios de su nuevo rostro.

Si aplicas esta técnica por 21 días, ofreciendo a tu equipo frutas ilimitadas, verás que luego van a querer más, e inconscientemente, habrás generado un nuevo hábito alimenticio mucho más saludable para sus vidas cotidianas mientras que promueves mayor motivación y productividad entre la planilla.

Otro de los beneficios de regalar frutas es que el azúcar natural que poseen mantiene la mente activa y alerta, por lo que experimentamos un aumento de energía casi inmediato. Lo mejor de esto es que las frutas pueden convertirse en un excelente reemplazo del café y así evitar el excesivo consumo de esta bebida.

Además, las frutas facilitan una mejor salud y evitan los resfríos, los que han pasado a convertirse en una de las principales causas de ausentismo en las empresas. Gracias al consumo de estos alimentos ricos en vitamina C, como la naranja y el pomelo, nuestro sistema inmune se refuerza, lo que nos hace menos vulnerables a las enfermedades y, por lo tanto, menos susceptibles de caer enfermos.

3-¿Y si todos dejamos de fumar en el horario laboral?: Fumar no solo afecta gravemente la salud de tus colaboradores, sino que también genera una menor productividad por las horas semanales perdidas que se toman al momento de salir a fumar un cigarro.

Tener espacios de distracción en la rutina laboral es muy sano y todas las empresas deberían permitir salir de la oficina cada cierto tiempo a respirar aire puro y dar una vuelta para refrescar la mente. ¡Pero sin fumar!

Para obtener resultados positivos en una campaña de este tipo, es importante considerar tres aspectos clave: el primero, es aplicarlo en el lugar de trabajo; el segundo, facilitar la creación de grupos de apoyo entre los colaboradores, ya que intentar dejar de fumar de modo individual genera menos motivación; y, el tercero, premiar el logro a los participantes a través de un reconocimiento o incentivo.

Las empresas van evolucionando y, con ellas los colaboradores. Sus exigencias y necesidades van cambiando. Por tanto, es importante estar alineados y responder a medida que surgen nuevos requerimientos e inquietudes para hacer del lugar de trabajo un espacio cada vez más grato y productivo, promoviendo una vida sana y con mejores hábitos.

Es importante entender que el dinero no es el único motivador de las personas. Entonces ¿qué esperas para empezar con alguna de estas tres recomendaciones y así promover el bienestar para los colaboradores y mejorar la productividad de tu compañía?

V- LA CLAVE PARA AUMENTAR LOS NIVELES DE PRODUCTIVIDAD EN UN 20% PROMEDIO



A lo largo de esta guía, hemos abordado diferentes aristas para aumentar la motivación y productividad en las empresas, desde aspectos relacionados a la organización, mejoras en el clima laboral o la entrega de beneficios e incentivos, entre otros puntos. Sin embargo, hay un motivador igual o más importante que los recién mencionados y que puede marcar un antes y un después en los resultados de tu negocio: estamos hablando de algo tan esencial y básico como una buena alimentación.

La próxima vez que decidas no salir a almorzar, piénsalo de nuevo. Daa el ejemplo a tus colaboradores y aprovecha el momento para hacer un descanso en tu jornada de trabajo.

Renueva energías y sal a almorzar. Tu salud y productividad dependen de ello.

La alimentación laboral es un aspecto del bienestar de los colaboradores que no puede faltar en la política de salud y seguridad de la empresa. Sin embargo, la práctica deja mucho que desear. Para muchas organizaciones, lo que comen y cómo comen sus trabajadores no es asunto de ellas.

Las cifras aclaran todo

En Chile poco se había analizado este tema, hasta 2013, cuando la Organización Internacional del Trabajo (OIT junto con Sodexo Servicios de Beneficios e Incentivos, realizó la primera investigación sobre la alimentación y la nutrición en el trabajo a nivel nacional.

La encuesta dejó en evidencia que de los 995 trabajadores chilenos sondeados, 39% dijo no recibir ningún beneficio de alimentación en la jornada laboral.

Otro 22% manifestó no disponer de un lugar para comer y cerca de 20% de la muestra afirmó no desayunar de forma habitual, mientras que un tercio reconoció que no almuerza en forma regular. Otro 36% admitió que almorzaba algo rápido.

El panorama ha mejorado en los últimos tres años, pero sigue existiendo un vacío.

Los riesgos de una mala alimentación

La hipoglimecia es una condición común que ocurre cuando las personas se saltan una de tres comidas recomendadas como parte de una dieta sana. Al disminuir el nivel de azúcar en la sangre, el período de atención del trabajador disminuye, así como la velocidad con la que procesa información.

La deficiencia en hierro por un mal hábito alimentario deteriora la capacidad física y el desempeño en el trabajo de hasta el 30%. Los síntomas más comunes son fatiga, ojeras y falta de coordinación.

Un trabajador obeso tiene el doble de probabilidades de ausentismo laboral que una persona con un estado nutricional normal.

Un trabajador sano, con el hábito de comer bien y hacer ejercicio regularmente, puede aumentar los niveles de productividad en un 20% promedio, según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud.

Unos buenos consejos para empezar

No es necesario esperar a implementar una política de alimentación laboral para fomentar una cultura sana a nivel empresa. Los sectores público y privado bien pueden comenzar dando los primeros pasos, tal como sugiere la Organización Internacional del Trabajo, OIT:

- Facilitar un lugar y espacio definidos para desayunar y/o almorzar.

- Delimitar separadamente los tiempos de descanso de los tiempos de trabajo.

- Mantener las condiciones sanitarias y de inocuidad en la entrega de alimentos.

- Fomentar la cultura del autocuidado y la prevención de riesgos asociados a la alimentación a través de programas educativos.

- Incluir la alimentación laboral en las negociaciones de contratos y condiciones laborales.

Como verás, una buena alimentación puede ser el ingrediente que necesitaba tu empresa para aumentar su productividad de manera eficiente y sana. O bien impulsar el rendimiento de tus colaboradores para así reducir las veces que se quedan hasta tarde en la oficina.

VI- CONVIÉRTETE EN UN EXCELENTE LÍDER Y AUMENTA LA PRODUCTIVIDAD LABORAL CON ESTOS TIPS



Hemos analizado en los apartados anteriores, que el bienestar emocional y laboral de tus trabajadores es una gran responsabilidad. No sólo basta con un buen sueldo o posibilidades de ascenso, el colaborador debe sentirse a gusto con sus líderes para rendir más allá del mínimo.

Si quieres mejorar esa relación, y de paso aumentar el rendimiento y productividad laboral de tu equipo o división, te recomendamos seguir estos consejos que entrega la revista de negocios Harvard Business Review enfocados en sus propias habilidades como líder.

Es importante que des el ejemplo

El buen desempeño parte desde casa. Un liderazgo positivo conlleva mayores sacrificios y esfuerzos para el líder. Si el jefe de cuadrilla o la gerente de la división quiere que su equipo produzca, deben dar el ejemplo desde la base, es decir, a partir de ellos mismos.

Organiza mejor tus propias horas de trabajo; calcula el número de reuniones, los emails a responder cada cierto tiempo, cuántos proyectos implementar al mes, por ejemplo. Mientras menos te sature de trabajo de forma ineficiente, tendrás más tiempo para liderar y para preocuparse del trabajo de los demás.

No olvides poner límites

Una cosa es decidir los goles a meter y, otra muy distinta, es hacerlos. Cada líder debe manejar tanto el aspecto global del trabajo a realizar, como el detalle. Y esto incluye conocer las capacidades reales de su equipo para cumplir con compromisos.

Para ello es recomendable que junto a tus trabajadores establezcan de forma clara y factible las metas de corto, mediano y largo plazo. Mide y evalúa después junto a cada trabajador por separado la capacidad real de éste para alcanzarlas; tus propios colaboradores son los que mejor pueden medir cuánta presión pueden manejar.

Con esto podrás designar los tiempos y personas idóneas, fijar expectativas claras para tareas específicas, todo ello sin perder recursos ni generar conflictos innecesarios.

Siempre es importante delegar

Acompañar a tus trabajadores y establecer metas claras conjuntamente te permitirá tener una visión tanto global como localizada de la carga de trabajo. Pero no caigas en la mala práctica de micro gestionar los proyectos. Establece los lineamientos básicos del trabajo, describe los objetivos generales y específicos y luego delega.

Que tus colaboradores tengan la autonomía para lograrlos como ellos estimen conveniente y eficiente. Verás cómo la productividad de tu equipo aumenta y el clima laboral mejora gracias a esa libertad y voto de confianza.

En resumen, evita los cuellos de botella por querer manejarlo todo. Ni tú, ni tu equipo ni tu empresa se benefician de ello.

Mantener una excelente comunicación

Como jefe o líder, tú eres quien debe dar cuenta de los resultados y errores de tu equipo, hayan sido o no de tu responsabilidad. Si comunicas mal tus objetivos, planes o ideas, puedes generar hasta el 60% de los problemas de tu empresa, según el teórico del management, Peter Drucker.

La mala comunicación es también el principal motivo de renuncia de los trabajadores, más incluso que la falta de oportunidades de ascensos o de un aumento de sueldo, según una encuesta de la consultora internacional Korn Ferry. Si es viernes en la tarde y le envías una petición a un colaborador, indica si lo quiere para el lunes o bien puede esperar. Si no, vas a generar resentimientos y frustraciones innecesarias.

"El profesional llega por la empresa, y se va por el jefe", es el dicho. No dejes que esto te pase porque no supiste explicar bien lo que querías. Haz comunicación laboral efectiva; habla claro y con un vocabulario que todo tu equipo entienda, y establece específicamente qué es lo que quieres.

Administra las reuniones

La próxima vez que convoques a una reunión de trabajo, deja las reglas claras. Envía el material a discutir antes de tiempo, y deja claro que la reunión servirá para discutir, no para leer.

Fija un horario de trabajo que no sobrepase la hora; las reuniones largas agotan emocional y físicamente -si es posible, intenta hacerlas al aire libre, como te comentamos más arriba-. No organices reuniones inmediatamente antes o después del almuerzo o cerca de la hora de salida laboral; biológicamente, la mente de los trabajadores estará enfocada en comida o descanso.

Dado que tú ya estarás en conocimiento del estado de avance global de los objetivos de trabajo, enfócate en solucionar los obstáculos o cuellos de botella.

Un break o recreo laboral ayuda bastante

Sigue dando el buen ejemplo hasta en tus momentos de ocio en la oficina. Que tu equipo y otros colaboradores de la empresa vean que ocupas estos tiempos de descanso en la jornada laboral realmente para recargar energías, dando una caminata breve al aire libre, escuchando un poco de música, leyendo un libro o bien compartiendo con los trabajadores fuera de la oficina, quizás invitándolos a tomar un buen café después del almuerzo.

Revisar el Facebook o el Twitter no es buena idea, ni tampoco pegarse al celular, puesto que no hay una clara señal de separación del trabajo.

Pide ayuda si es necesario

Preocúpate de tu equipo, indaga sus necesidades, conoce sus capacidades y no asignes más trabajo del que puede manejar eficientemente cada miembro. De este modo, tus colaboradores estarán contentos y querrán ayudarte cuando lo requieras. Si te sientes saturado o bien surgió un inconveniente que dificulta tu propio trabajo, mira al lado y pide ayuda. Los colaboradores querrán apoyarte porque sabrán que, a cambio, recibirán tu reconocimiento y voto de confianza. Esto contribuirá al estado emocional y, en consecuencia, a mejorar el rendimiento.

Esperamos que esta guía haya sido útil para agregar valor a tu equipo de trabajo, mediante las mejores prácticas y consejos para aumentar y mejorar la motivación y productividad en tu compañía.

Nunca es tarde para empezar de nuevo, sabemos que no es una tarea fácil, pero solo depende de tus ganas de no tener miedo a salir de los límites y probar nuevas alternativas. Podrías estar perdiendo una gran oportunidad de generar un cambio positivo en tu empresa, y por ende, ser más competitivo en la industria.

[QUIERO UNA ASESORÍA]

Síguenos en:

[Facebook]

[Linkedin]

